



## رابطه گرایش به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری

فاطمه محمدنژاد<sup>۱</sup>

فرشته پیرمردی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رابطه گرایش به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان آموزش و پرورش، انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۰۰ بود که از این جامعه آماری تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های استاندارد گرایش به کار تیمی باکر و همکاران (۲۰۱۰) و مسئولیت پذیری احمدی آخوومه و همکاران (۱۳۹۲) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی) از طریق نرم افزار SPSS23 در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ ) انجام شد. یافته ها نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین گرایش به کار تیمی و ابعاد آن یعنی ساختار گروه، رهبری، کنترل موقعیت، حمایت متقابل و برقراری ارتباط با مسئولیت پذیری کارکنان وجود دارد. به طوری که تحلیل رگرسیونی تایید کرد که این متغیرها ۸۲/۳ درصد از مسئولیت پذیری کارکنان را تبیین (پیش بینی) می کنند. در این میان، حمایت متقابل بیشترین سهم را در پیش بینی مسئولیت پذیری کارکنان دارد و بعد از آن در مراتب بعدی، کنترل موقعیت، رهبری، برقراری ارتباط و ساختار گروه قرار دارند.

**واژگان کلیدی:** گرایش به کار تیمی، مسئولیت پذیری، آموزش و پرورش.

۱. آموزگار پایه چهارم دبستان شهید احتشامی ناحیه دو ساری، نویسنده مسئول: [fmohamadnezhad8@gmail.com](mailto:fmohamadnezhad8@gmail.com)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، معلم مقطع ابتدایی شهرستان گنبد کاووس.

## مقدمه

در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها با تلاش فراوان به دنبال رقابت هستند و بخش مهمی از انرژی سازمان، صرف توجه به کارکنان آن می‌شود. زیرا، نیروی انسانی سازمان، عامل اصلی ماندن در صحنه رقابت است. بدون شک، از وظایف اصلی سازمان‌ها تلاش برای رسمیت بخشی به رفتارها و روابط و استاندارد کردن کارها و عملیات از طریق ایجاد سیستمی از قواعد و مقررات است تا به وسیله آن در راستای اهداف سازمان در مسیری هموار حرکت کنند. به طور قطع وجود موانع و عدم همکاری کارکنان در سازمان باعث به وجود آمدن چالش‌ها و مشکلات فراوان می‌شود. در کشورهای در حال توسعه، مسئله کار تیمی و چگونگی گرایش کارکنان به کار تیمی از مسائل مهم و حیاتی سازمان‌ها است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، مفهوم نسبتاً جدیدی که می‌تواند بیانگر تغییر تمرکز سازمان‌ها به سوی افراد باشد، مفهوم کار تیمی است. در واقع، با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به این که بسیاری از فعالیت‌های پیچیده و تخصصی در سازمان‌ها خارج از طاقت روال معمول و کار فردی است، باعث گردیده است که سازمان‌ها به مفهوم نسبتاً جدیدی به نام کار تیمی، روی آورند. بسیاری از فعالیت‌های امروزی سازمان‌ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق این امور در سازمان نائل گردند. لذا، مدیران به تدریج به این نتیجه رسیده‌اند که برای اجرای فعالیت‌های پیچیده، سازمان، نیازمند کارکنانی هستند که در قالب تیم‌های چند نفره با تخصص‌های مکمل در جهت پیشبرد اهداف سازمان عمل کنند. بر این اساس، منظور از کار تیمی، تلاش‌های هماهنگ و تشریک مساعی کلیه افرادی است که با همدیگر کار می‌کنند (عارفی و همکاران، ۱۳۹۱). به عبارت دیگر، اصطلاح کار تیمی به تعدادی از افراد با مهارت‌های مکمل اطلاق می‌شود که به هدف مشترک، اهداف عملکردی و مسئولیت‌پذیری متقابل متعهد می‌باشند. با این وصف، ویژگی اساسی تیم رفتار جمعی یا وابستگی متقابل اعضای آن است. خصوصیات تیم را از گروه‌های کوچک متمایز می‌کند، شامل منابع چندگانه اطلاعاتی، وابستگی متقابل وظیفه‌ای، هماهنگی بین اعضا، اهداف مشترک و ارزشمند، نقش‌ها و مسئولیت‌های تخصصی اعضا، دانش کاری مرتبط، ارتباطات فشرده و راهبردهای انطباقی برای واکنش به تغییر است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۴). از همین رو، در محیط‌های کاری تیمی، رفتار اعضا به دو گروه اصلی، رفتارهای وظیفه‌ای کار و رفتارهای تیمی، تقسیم می‌شوند. رفتارهای وظیفه‌ای کاری اعضای تیم متضمن فعالیت‌های عملیاتی تیم و ناظر به جنبه‌های فنی وظایف است. رفتارهای وظیفه‌ای کاری، مستقل از سازمان کار بوده و مستقیماً به تحقق وظایف می‌انجامد. در مقابل، رفتارهای تیمی در جوهر وجودی تیم‌های کاری نهفته است. این رفتارها نشانگر اقدامات آشکار و اظهارات کلامی در تعامل بین اعضای تیم برای حصول اطمینان از موفقیت اقدام جمعی است. به بیان دیگر، رفتارهای تیمی به آن دسته از رفتارهای اعضای تیم اطلاق می‌گردد که برای عملکرد اثربخش یک تیم از اعضای آن انتظار می‌رود (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین، گرایش فزاینده به سمت استفاده و کاربرد مطلوب تیم‌های کاری در سازمان، از این حقیقت ناشی می‌شود که تیم‌ها خلق ارزش در شرایط کوتاه مدت و بلند مدت را تشویق می‌کنند، تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح را تسهیل می‌کنند، بر موانع انتقال دانش سازمانی فایده‌آمیز می‌آیند و همکاری و مشارکت را تقویت و تضمین می‌نمایند. به طوری که این گرایش و جریان فکری جدید و نوین در طراحی سازمان می‌تواند به عنوان یک راه برای دستیابی به دانش ضمنی اعضای سازمان و نیز یک راه برای ایجاد شرایط مناسب برای مدیریت دانش سازمانی در نظر گرفته شود. لیکن، برای این که دانش فردی به سازمانی تبدیل شود، سازماندهی در خصوص کاربرد تیم‌های کاری به تنهایی کافی نیست، زیرا، ساختارهای رسمی برای توسعه، کاربرد و گسترش دانش سازمانی کافی نخواهد بود (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸). در این میان، یکی از ویژگی‌های مهم شخصیتی که در موفقیت انسان‌ها و سازمان‌ها نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی با کسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده او، در ضمان و پایبندی او بودن است (خاکبازان، ۱۳۹۷).

بنابراین، هر گاه انسان متعهد به انجام کاری می‌شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است. هر فردی از منظرهای مختلف تکالیفی بر دوش خود دارد و یا به تعبیر دیگر مسئولیتی بر عهده او است. از آن‌جا که انسان در ارتباط با سطوح مختلف از جمله ارتباط با خالق خویش، ارتباطات اجتماعی و ارتباط محیط زیستی است، نوع مسئولیتش نیز متفاوت است (قلائندی و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت‌پذیری، معمولاً به صورت یک نگرش در ساختار روانی و رفتاری فرد شکل می‌گیرد و یک متغیر عمده و اساسی در رفتارهای اجتماعی محسوب می‌شود (خدابخشی و عابدی، ۱۳۸۸) و آن فرایندی است که فرد باید از اولین سال‌های کودکی آن را آموخته تا با وظایف متعددی که در دوران‌های مختلف زندگی روبه‌رو می‌شود، مسئولانه برخورد کند. مسئولیت‌پذیری افراد در هر جامعه‌ای، یکی از ارزش‌های آن جامعه محسوب می‌شود. از همین رو، گلاسر<sup>۱</sup> (۱۹۶۵)، معتقد است که یکی از مشکلات انسان‌ها و نا‌هنجاری آن‌ها، ناشی از عدم پذیرش مسئولیت است، زیرا نمی‌توانند نیازهای اساسی خود را بر اساس شرایط صحیح و انسان‌دوستانه ارضاء کنند (رضانی دیسفانی، ۱۳۸۰). بر اساس نظریهٔ گاف<sup>۲</sup> (۱۹۶۸)؛ به نقل از مارنات، ۱۹۹۷؛ ترجمه شریفی و نیکخو، ۱۳۹۳)، وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، قابلیت اعتماد، عمل کردن بر اساس نظم و مقررات و اعتقاد بر این که عقل و دلیل باید بر زندگی مسلط باشد از ویژگی‌های شخصیتی نسبتاً پایدار میان فردی و درون فردی افراد است. فردی که دارای احساس مسئولیت بالایی است، نیازهای خود را در راه نیازهای جمع فدا می‌کند. این قبیل افراد پیامدهای رفتارهای خود را می‌پذیرند و قابل اعتماد و اطمینان هستند. نسبت به ساختار اجتماعی بزرگ‌تر احساس تعهد کرده و اگرچه لزوماً رهبر نیستند اما درست کار بوده و به عهد خود وفا می‌کنند (مارنات، ۱۹۹۷؛ ترجمه شریفی و نیکخو، ۱۳۹۳). سرتو<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) مسئولیت‌پذیری را یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می‌کند و معتقد است که مسئولیت‌پذیری از درون فرد سرچشمه می‌گیرد. فردی که مسئولیت‌پذیری را بر عهده می‌گیرد، توافق می‌نماید که یک سری فعالیت‌ها و کارها را انجام دهد و یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (امینی و همکاران، ۱۳۹۲). به طور کلی مسئولیت‌پذیری یعنی قابلیت پذیرش و به عهده گرفتن کاری که از کسی خواسته شده است، البته مسئولیت با وظیفه تفاوت دارد، وظیفه کاری است که یک نفر به دیگری محول می‌کند و باید حتماً انجام بگیرد. اما وقتی از کسی خواسته می‌شود مسئولیتی را بپذیرد، باید برای او کاملاً مشخص شود موضوع درخواست چیست و در برابر به عهده گرفتن آن، چه چیزی به دست می‌آورد. بنابراین هر گاه انسان متعهد به انجام کاری می‌شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است (خدیوی و الهی، ۱۳۹۲). با این وصف، یکی از متغیرهایی که می‌تواند با میزان مسئولیت‌پذیری افراد به ویژه معلمان و کارکنان شاغل در آموزش و پرورش در ارتباط باشد، گرایش به کار تیمی است. به دلیل پیچیدگی ارتباطات در محیط‌های کاری، بروز تعارض و اختلاف‌ها اجتناب‌ناپذیر است که اگر به‌طور صحیح و علمی، مدیریت و حل و فصل نشوند، می‌توانند زمینه‌ساز ظهور مشکلات و حتی خشونت‌ها و ظلم‌هایی شوند. مشکلات در تعبیر و تفسیر گفتار، مبادله اطلاعات نارسا و یا وجود اختلال در کانال ارتباطی، به صورت سد یا مانعی بر سر راه ارتباطات قرار می‌گیرند. همچنین، هنگامی که مقررات، روش‌ها، فرآیندهای کاری، رفتار افراد و گروه‌ها از شفافیت لازم برخوردار نباشد، احتمال ایجاد تعارض و به تبع آن هرج و مرج در سازمان، کاهش عملکرد یا از دست دادن نیروهای کارآمد، می‌گردد. از همین رو، در تشکیل تیم‌های وظیفه‌ای کاری، برخورداری و به کارگیری مهارت‌های ارتباطی بین فردی برای درک دقیق دلیل ایجاد تعارض‌ها و احساسات منفی مرتبط با آن، برای طرفین تعارض امری ضروری است (شادپور و همکاران، ۱۳۸۹). باید توجه داشت که توانایی برقراری ارتباط صحیح، یکی از مهارت‌های اساسی زندگی اجتماعی می‌باشد و افراد باید مهارت ارتباط برقرار کردن با هر شخص را در محیط‌های کاری و یا غیر اداری، دارا باشند. بر این اساس، همه انسان‌ها در محیط کارشان از فرصت‌های یکسانی برخوردارند، اما، تنها کسانی مسیر ترقی را به سرعت طی خواهند کرد که به مهارت‌های

1. Glaser

2. Gauff

3. Sereto

ارتباطی مجهز باشند (محمدی چمناری و همکاران، ۱۳۹۴). در همین ارتباط پژوهش‌هایی نیز انجام شده است. پژوهش معصومی و پالی (۱۳۹۹) نشان داد بین گرایش کارکنان به کار تیمی با مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین، مسئولیت‌پذیری نقش میانجی در رابطه بین گرایش کارکنان به کار تیمی و چابکی منابع انسانی دارد. طبق نتایج پژوهش قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳) رابطه معنی‌داری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اقتصادی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با انجام کار تیمی وجود دارد. به طوری که، مسئولیت اقتصادی و مسئولیت قانونی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد کار تیمی را پیش بینی کنند. با توجه به این که کار تیمی در سازمان‌ها از اهمیت بسیاری برخوردار است، چون کار تیمی برای سازمان‌ها ایجاد وفاداری، پاسخ به نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارایی به ارمغان می‌آورد. به طوری که، اثرات کار تیمی هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. از جمله این تاثیرات، تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت‌های کاری، توسعه شخصیت و توسعه حساسیت اجتماعی می‌باشد. بنابراین، از آن‌جا که کار و تلاش، بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی اجتماعی و محور پیشرفت و توسعه جوامع به شمار می‌آید و در آموزه‌های دینی نیز همواره بر کار و تلاش سازنده تأکید شده و لازمه عزت و اقتدار فردی و اجتماعی معرفی شده است. در این میان، کار گروهی و یاری‌رسانی جمعی که افزایش سطح توانمندی، کارآمدی، اثربخشی و موفقیت کار گروهی را در پی خواهد داشت، از اهمیتی دوچندان برخوردار است. برخلاف نظر برخی منتقدان که فرهنگ ایرانی را فاقد روحیه کار جمعی تلقی می‌کنند، پیشینه کار گروهی در ساختار اجتماعی ایران، به ویژه در ساختار سنتی با جلوه‌هایی از وضعیت زیستی، نگرش کار گروهی و تلاش همدلانه در کلیه شئون زندگی همراه بوده است، اهمیت این مسئله نه فقط در گذشته که امروز نیز بیش از پیش احساس می‌شود. اهتمام به مسئله کار و تلاش و حمایت از کار و تولید ملی و اقتصاد مقاومتی به عنوان یکی از ضرورت‌های پیشرفت و شکوفایی اقتصادی کشور، همواره مورد عنایت رهبر معظم انقلاب (دام‌ظله‌العالی) بوده است، این امر که بدون تردید عزم عمومی و تلاش جمعی را می‌طلبد، یکی از مؤثرترین روش‌های مقابله با تحریم‌های اقتصادی و موجب رشد و توسعه اقتصاد ملی است (فتوای، ۱۳۹۶). از سویی، کارکنان سازمان آموزش و پرورش در صورتی که بتوانند گرایش به کار تیمی را در خود تقویت نمایند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد، به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. از دیگر سو، بسیاری از تیم‌های کاری در آموزش و پرورش ممکن است بتوانند فعالیت‌هایی که به عنوان کار گروهی انجام می‌دهند را توصیف کنند، اما اغلب آن‌ها درک درستی از آن‌چه که باعث می‌شود افراد بتوانند در کنار هم کار انجام دهند را ندارند. در واقع درک این واقعیت که عملکرد تک‌تک اعضا باید در خدمت گروه باشد، نیاز به یک شخصیت مسئولیت‌پذیر کامل دارد. لذا، با توجه به اهمیت انکارناپذیر ویژگی مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی و اجتماعی و به تبع آن پیشگیری از نتایج حاصل از مسئولیت‌ناپذیری و عدم تحرک لازم، اتخاذ مؤثرترین شیوه در انتخاب و به کارگیری افراد مؤثر در آموزش و پرورش که از ارکان پیشرفت یک کشور محسوب می‌شوند، احساس می‌گردد. در همین راستا، این پژوهش در صدد است به این مساله بپردازد که آیا بین گرایش به کار تیمی و مسئولیت‌پذیری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری رابطه وجود دارد؟

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۰۰ است که تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار جمع آوری داده ها عبارت است از:

الف) پرسشنامه گرایش کارکنان به کار تیمی: پرسشنامه استاندارد سنجش نگرش کار تیمی<sup>۱</sup> توسط باکر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) طراحی و تدوین شد که دارای ۳۰ سوال در پنج حیطه شامل ساختار گروه (گویه های ۱-۶)، رهبری (گویه های ۷-۱۲)، کنترل موقعیت (گویه های ۱۳-۱۸)، حمایت متقابل (گویه های ۱۹-۲۴) و برقراری ارتباط (گویه های ۲۵-۳۰) می باشد. سوالات این ابزار با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) امتیازدهی می شود. بر این اساس، هر بعد از ابعاد پنج گانه ۱-۳۰ نمره و در مجموع (کل سوالات) ۱۵۰-۳۰ نمره دارد. در صورتی که هر مشارکت کننده از هر یک از ابعاد پنج گانه نمره بالاتر از ۲۱ دریافت کنند، نشان دهنده نگرش مطلوب، ۱۳-۲۱، قابل قبول و کمتر از ۱۳ نشان دهنده نگرش نامطلوب به آن بعد از کار تیمی است. در صورتی که نمره کسب شده کل از پرسشنامه استاندارد نگرش به کار تیمی بالاتر از ۱۱۱ باشد نیز نشان دهنده نگرش مطلوب به کار تیمی، ۷۰-۱۱۰ نگرش قابل قبول و کمتر از ۷۰ نگرش نامطلوب به کار تیمی است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط ۱۱ نفر از متخصصان مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۸ نشان دهنده انسجام درونی مناسب است (کیخا و همکاران، ۱۴۰۰).

ب) پرسشنامه مسئولیت پذیری: پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری توسط احمدی آخوومه و همکاران (۱۳۹۲) طراحی و تدوین شد که دارای ۲۰ سوال در چهار حیطه شامل مسئولیت در برابر خداوند (گویه های ۱-۷)، مسئولیت در برابر اجتماع (گویه های ۸-۱۳)، مسئولیت در برابر طبیعت (گویه های ۱۴-۱۷) و مسئولیت در برابر خود (گویه های ۱۸-۲۰) می باشد. سوالات این ابزار با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای فوق العاده موافقم (۵)، کاملاً موافقم (۴)، موافقم (۳)، مخالفم (۲) و فوق العاده مخالفم (۱) امتیازدهی می شود. به منظور بررسی روایی از روش های روایی صوری، و روایی سازه (روایی همگرا با پرسشنامه مسئولیت پذیرنده کالیفرنیا، تحلیل عاملی و همبستگی با کل پرسشنامه) استفاده شد. پس از احراز روایی محتوایی، پرسشنامه مورد تحلیل عاملی با روش مولفه های اصلی و چرخش واریمکس قرار گرفت که نتایج حاکی از وجود چهار بعد مسئولیت در برابر خدا، خود (مراقبه)، جامعه و طبیعت است. روایی همگرا نشان دهنده همبستگی نمره کل پرسشنامه با پرسشنامه کالیفرنیا در سطح خوب و معنادار است. اعتبار کل پرسشنامه با روش های تصحیف و ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۸۶ حاکی از پایا بودن پرسشنامه است (احمدی آخوومه و همکاران، ۱۳۹۲).

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی در سطح معناداری  $\alpha=0/05$  و از طریق نرم افزار آمار برای علوم اجتماعی (اس پی اس اس<sup>۳</sup> ورژن ۲۳) استفاده شد.

1. Testing Teamwork Attitude Questionnaire (T-TAQ)

2. Baker et al.

3. Statistical Package for Social Science (SPSS23)

### یافته‌ها

جدول ۱، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
ساختار گروه	۱	۵	۳	۳/۴۷	۰/۷۸
رهبری	۱	۵	۳	۳/۴۸	۰/۷۶
کنترل موقعیت	۱	۵	۳	۳/۴۷	۰/۸۰
حمایت متقابل	۱	۵	۳	۳/۴۸	۰/۷۹
برقراری ارتباط	۱	۵	۳	۳/۴۹	۰/۸۱
گرایش به کار تیمی	۱	۵	۳	۳/۴۸	۰/۷۳
مسئولیت پذیری	۱	۵	۳	۳/۳۴	۰/۷۸

جدول ۱، نشان می‌دهد میانگین متغیر گرایش به کار تیمی و ابعاد آن یعنی ساختار گروه، رهبری، کنترل موقعیت، حمایت متقابل و برقراری ارتباط به ترتیب برابر ۳/۴۸، ۳/۴۷، ۳/۴۸، ۳/۴۷، ۳/۴۸، ۳/۴۹ و ۳/۴۸ است. هم چنین، میانگین متغیر مسئولیت پذیری نیز برابر ۳/۳۴ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش در پرسشنامه‌های مربوطه: ۳) است. جدول ۲، بررسی همبستگی بین گرایش به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۲: همبستگی بین گرایش به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان

متغیرها	ملاک	تعداد	r	سطح معناداری
ساختار گروه		۲۸۰	۰/۸۳	۰/۰۰۰
رهبری		۲۸۰	۰/۸۴	۰/۰۰۰
کنترل موقعیت	مسئولیت پذیری	۲۸۰	۰/۸۷	۰/۰۰۰
حمایت متقابل		۲۸۰	۰/۸۷	۰/۰۰۰
برقراری ارتباط		۲۸۰	۰/۸۴	۰/۰۰۰
گرایش به کار تیمی		۲۸۰	۰/۹۱	۰/۰۰۰

جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده‌ها فرضیه صفر ( $H_0$ ) را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) مبنی بر وجود همبستگی معنی دار را تایید می‌نمایند، چرا که مقدار سطح معنی‌داری ( $Sig.$ ) از مقدار پیش‌بینی شده خطا ( $\alpha$ ) کوچک‌تر است. بنابراین، چون مقادیر همبستگی محاسبه شده اعدادی مثبت می‌باشند، در نتیجه، می‌توان ادعا نمود رابطه مثبت معنی داری بین گرایش به کار تیمی و ابعاد آن (ساختار گروه، رهبری، کنترل موقعیت، حمایت متقابل و برقراری ارتباط) با مسئولیت پذیری کارکنان وجود دارد.

جدول ۳ و ۴، به ترتیب، نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرائب همبستگی چندگانه و ضرائب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی را نشان می دهند.

**فرضیه اصلی:** سهم هر یک از ابعاد گرایش به کار تیمی در پیش بینی مسئولیت پذیری کارکنان متفاوت است.

**جدول ۳: تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرائب همبستگی چندگانه**

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	r	r <sup>2</sup>	r <sup>2</sup> تعدیل شده
رگرسیون	۱۳۸/۹۱	۵	۲۷/۷۸					
باقی مانده	۲۹/۸۰	۲۷۴	۰/۱۱	۲۵۵/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۹۰۷	۰/۸۲۳	۰/۸۲۰
مجموع	۱۶۸/۷۱	۲۷۹	-					

جدول ۳، نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده ها فرضیه صفر ( $H_0$ ) را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) مبنی بر تفاوت بودن سهم هر یک از متغیرهای پیش بین در پیش بینی متغیر ملاک را تایید می نمایند، چرا که مقدار سطح معنی داری ( $Sig.$ ) از مقدار پیش بینی شده خطا ( $\alpha$ ) کوچک تر است. بنابراین، مسئولیت پذیری کارکنان توسط ابعاد گرایش به کار تیمی (ساختار گروه، رهبری، کنترل موقعیت، حمایت متقابل و برقراری ارتباط) قابل پیش بینی است. به طوری که این متغیرها ۸۲/۳ درصد از مسئولیت پذیری کارکنان را تبیین (پیش بینی) می کنند. چرا که ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر ۰/۸۲۳ محاسبه شد.

**جدول ۴: ضرائب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون**

متغیرهای پیش بین	B	Beta	t	Sig.
ساختار گروه	۰/۱۵	۰/۱۵	۲/۸۵	۰/۰۰۵
رهبری	۰/۲۰	۰/۱۹	۳/۵۶	۰/۰۰۰
کنترل موقعیت	۰/۲۱	۰/۲۱	۳/۱۴	۰/۰۰۲
حمایت متقابل	۰/۲۵	۰/۲۵	۳/۶۳	۰/۰۰۰
برقراری ارتباط	۰/۱۶	۰/۱۷	۲/۸۶	۰/۰۰۵

جدول ۴ نشان داد از میان ابعاد پنج گانه متغیر گرایش به کار تیمی، حمایت متقابل با ضریب تاثیر ۰/۲۵ بیشترین سهم را در پیش بینی مسئولیت پذیری کارکنان دارد و بعد از آن در مراتب بعدی کنترل موقعیت (ضریب تاثیر: ۰/۲۱)، رهبری (ضریب تاثیر: ۰/۱۹)، برقراری ارتباط (ضریب تاثیر: ۰/۱۷) و ساختار گروه (ضریب تاثیر: ۰/۱۵) قرار دارند.

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین گرایش به کار تیمی و مسئولیت پذیری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین گرایش به کار تیمی و ابعاد آن یعنی ساختار گروه، رهبری، کنترل موقعیت، حمایت متقابل و برقراری ارتباط با مسئولیت پذیری کارکنان وجود دارد. به طوری که تحلیل رگرسیونی تایید کرد که این متغیرها ۸۲/۳ درصد از مسئولیت پذیری کارکنان را تبیین (پیش بینی) می کنند. یعنی، سهم هر یک از ابعاد پنج گانه متغیر گرایش به کار تیمی در پیش بینی مسئولیت پذیری کارکنان متفاوت است. در میان این ابعاد، حمایت متقابل بیشترین سهم را در پیش بینی مسئولیت پذیری کارکنان دارد و بعد از آن در مراتب بعدی کنترل موقعیت، رهبری، برقراری ارتباط و ساختار گروه قرار دارند. این یافته ها با نتایج پژوهش های معصومی و پالی (۱۳۹۹)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳)، امینی و همکاران (۱۳۹۲) و خدیوی

واللهی، ۱۳۹۲) همسو می‌باشد. در تبیین و تشریح نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت تیم‌های کاری، بخش ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شوند، چرا که برای سازمان‌ها وفاداری، انعطاف‌پذیری، کارایی و نوآوری به ارمغان می‌آورند. فعالیت تیمی به مدیران اجازه می‌دهد تا بهترین استعداد‌های کارکنان خود را شناسایی و آشکار کرده و بهترین نتایج ممکن را از طریق کار مشارکتی تحقق بخشند. فعالیت تیمی منجر به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار می‌شود و مدیران را در کشف مهارت‌هایی که قبلاً به واسطه انجام وظایف شغلی و در قالب شرح شغل قابل مشاهده نبودند، یاری می‌رساند. وقتی افراد در فعالیت‌های تیمی درگیر می‌شوند، اعتماد بیشتری به مهارت‌های خود پیدا می‌کنند و به این ترتیب به فعالیت‌های چالش‌برانگیزی گرایش پیدا می‌کنند که برای انجام آن پشتکار فراوان دارند. بنابراین، گرایش فزاینده به سمت استفاده و کاربرد مطلوب تیم‌های کاری در سازمان، از این حقیقت ناشی می‌شود که تیم‌ها خلق ارزش در شرایط کوتاه مدت و بلند مدت را تشویق می‌کنند، تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح را تسهیل می‌کنند، بر موانع انتقال دانش سازمانی فایده‌مند و همکاری و مشارکت را تقویت و تضمین می‌نمایند. به طوری که این گرایش و جریان فکری جدید و نوین در طراحی سازمان می‌تواند به عنوان یک راه برای دستیابی به دانش ضمنی اعضای سازمان و نیز یک راه برای ایجاد شرایط مناسب برای مدیریت دانش سازمانی در نظر گرفته شود. علاوه بر این، نیروی کار سالم تر و ایمن تر، نظارت مؤثر بر امور سازمان، کارکنان مشتاق، وفاداری مشتری، ارتقای اعتماد و اطمینان ذی‌نفعان و تقویت وجهه عمومی از مزایای گرایش به کار تیمی است. محدود بودن نمونه آماری پژوهش به جامعه آماری کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهرستان ساری و عدم تعمیم‌پذیری احتمالی این یافته‌ها به گروه‌های دیگر از جمله کارمندان و کارکنان موسسات و ادارات دیگر و نیز به دلیل در دسترس بودن روش نمونه‌گیری و محدود بودن تعداد کل افراد به سبب شرایط رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی در ایام قرنطینه به سبب شیوع و همه‌گیری اپیدمی کووید-۱۹، از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. پیشنهاد می‌گردد، تحقیقی مشابه در مورد کارکنان سایر موسسات و ادارات و در سایر شهرها، شهرستان‌ها و حتی کشوری انجام گیرد. جهت کاهش احتمال سوگیری افراد در پاسخ‌دهی و افزایش روایی درونی کار نیز از ابزارهای مختلف برای ارزیابی گرایش به کار تیمی و مسئولیت‌پذیری کارکنان از جمله مصاحبه و مشاهده رفتار و عملکرد کارکنان در مراحل مختلف پژوهش استفاده گردد. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای تمامی کارکنان موسسات و ادارات به ویژه آموزش و پرورش شهرستان ساری، جهت ارتقا و بهبود میزان گرایش به کار تیمی و مسئولیت‌پذیری با استفاده از متخصصان و صاحب‌نظران صاحب‌سبک و با تجربه برگزار گردد. توصیه می‌گردد جهت افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان در آموزش و پرورش بیش از پیش تأکید ویژه‌ای نسبت به عناصر حمایت‌متقابل، کنترل موقعیت و رهبری در گروه‌های کاری و انجام کارها به صورت مشارکتی و تیمی اتخاذ گردد.

## منابع

- احمدی آخوَرمه، محمد؛ سهامی، سوسن؛ رفاهی، ژاله و شمشیری، بابک. (۱۳۹۲). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ی مسئولیت‌پذیری چندبعدی بر تفکیک متون اسلامی. فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۴(۱۳)، ۹۹-۱۱۱.
- امینی، محمد؛ رحیمی، حمید؛ صالحی، معصومه و موسوی، سمیه. (۱۳۹۲). ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری دانشجویان دانشگاه کاشان. فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳(۲)، ۲۹۶-۲۷۱.
- خاکبازان، نوید. (۱۳۹۷). رابطه مسئولیت‌پذیری و سبک زندگی اسلامی. فصلنامه رویش روان‌شناسی، ۷(۱۱)، ۱۶۷-۱۵۳.
- خدابخشی، مهدی و عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۸). بررسی روش‌های افزایش مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر شهرضا در سال تحصیلی ۸۵ - ۱۳۸۴. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، ۵(۱۸)، ۱۳۸-۱۱۳.



- خدویوی، اسدالله و الهی، ایران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مسؤولیت پذیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر مقطع اول متوسطه (پایه هفتم) شهرستان مهاباد. فصلنامه زن و مطالعات خانواده، ۶(۲۲)، ۵۹-۳۷.
- خیراندیش، مهدی؛ خدایی، ارشیا و محمدی، علیرضا. (۱۳۹۴). مدل جامع عوامل مؤثر بر کار تیمی اثربخش در بستر سازمان و مقیاس های سنجش آن. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۳)، ۶۰-۳۱.
- رضائی دیسفانی، علی. (۱۳۸۰). اثربخشی آموزش مسؤولیت پذیری به شیوه گلاسز بر افزایش بحران هویت دانش آموزان مقطع متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.
- شادپور، پژمان؛ برزگر، مهدی؛ افضل، الهام. (۱۳۸۹). تأثیر ارتباطات بر تعارض بین فردی مدیران و کارکنان در یک مرکز آموزشی درمانی. فصل نامه مدیریت بهداشت و درمان، ۲(۱ و ۲)، ۱۷-۲۶.
- صادقی، سیامک؛ زندی، خلیل و صادقی، پیمان. (۱۳۹۶). آسیب شناسی کار تیمی در تعاونی های کشاورزی شهرستان همدان. خطمشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۸(۲۵)، ۵۸-۴۵.
- عارفی، محبوبه؛ شهودی مریم و زندی، خلیل. (۱۳۹۱). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۴۹-۳۱.
- فتوائی، میثم. (۱۳۹۴). نقش تفکر گروهی در خصوص ایجاد و توسعه کسب و کارهای کارآفرینانه. سومین همایش ملی مدیریت کسب و کار و اولین همایش بین المللی حسابداری و اقتصاد مقاومتی، همدان، گروه پژوهشی اکباتان.
- قلاوندی، حسن؛ کبیری، افشار و سلطان زاده، وحید. (۱۳۹۳). رابطه مسؤولیت پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۲۵(۱)، ۱۲۰-۱۱۱.
- کیخا، علی اکبر؛ رضائی، منیر و حیدری، عباس. (۱۴۰۰). بررسی نگرش و موانع کار تیمی در بخش مراقبت های ویژه از دیدگاه پرستاران در همه گیری کووید-۱۹. مجله طب نظامی، ۲۳(۴)، ۳۳۷-۳۲۹.
- مارنات، گری. گراث. (۱۳۹۳). راهنمای سنجش روانی: برای روان شناسان بالینی، مشاوران و روان پزشکان. ترجمه حسن پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو. تهران: نشر سخن.
- محمدی چمناری، حسین؛ کرمی پور، مجتبی؛ نعمتی، محمد علی. (۱۳۹۴). رابطه مهارت های ارتباطی و مهارت های کارآفرینی در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و خوارزمی. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، ۹(۳۱)، ۲۸۵-۳۲۵.
- معصومی، مریم و پالی، سمیرا. (۱۳۹۹). رابطه گرایش به کار تیمی و مسؤولیت پذیری با چابکی منابع انسانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان. ششمین همایش بین المللی روان شناسی مدرسه، تهران، انجمن روانشناسی تربیتی ایران.
- نعمتی، مریم؛ خدابخشی، محمد و حیدری، علی. (۱۳۹۸). ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر مزیت رقابتی سازمان ها. ششمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
- Baker, D. P., Amodeo, A. M., Krokos, K. J., Slonim, A. and Herrera, H. (2010). Assessing teamwork attitudes in healthcare: development of the TeamSTEPPS teamwork attitudes questionnaire. *Quality & Safety in Health Care*, 19(6), e49.